

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Наукове товариство студентів, аспірантів,  
докторантів і молодих вчених СумДУ

## ***ПЕРШИЙ КРОК У НАУКУ***

Матеріали  
VIII студентської конференції  
(Суми, 11 грудня 2016 року)



Суми  
Сумський державний університет  
2016

## ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНСЬКОЇ МОДЕЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Алексенко В.О., студент; СумДУ, гр. ЕН-63/1у

За допомогою менеджменту людське суспільство з хаотичного перетворюється на високоорганізоване й ефективне. З одного боку – це наука, яка спирається на об'єктивні закони та закономірності, чіткі правила й технології. З іншого, менеджмент має справу з людськими спільнотами, які суттєво відрізняються одна від одної звичками, традиціями, життєвими цінностями, інститутами, рівнем освіти, суспільною мораллю тощо. Тому при переході від теорії менеджменту до практики необхідно застосовувати такі моделі, які відповідають місцевим умовам.

Сьогодні майже всі фірми знаходяться у постійному пошуку своєї власної моделі управління. Цей процес не стоїть на місці, тому що фірма та її середовище постійно змінюються. Тож необхідно розглянути загальні особливості сучасної української моделі менеджменту, якою керуються більшість сучасних підприємств.

По-перше, значна частина керівників України придушує ініціативу підлеглих, що, певна річ, не є гарно.

По-друге, це слабе врахування сучасних тенденцій в розвитку підприємств і використання нових типів організацій, орієнтованих на ринок.

По-третє, значна частина керівних кадрів не має бажання делегувати повноваження і відповідальність своїм заступникам. Все через те, що вони намагаються все і робити самостійно, і контролювати особисто, і, очевидно, нікому не довіряють. Менеджер, ще й якщо він вищої ланки, - це обов'язково лідер, але це не означає, що він має сам виконувати всю роботу.

Важливим є той фактор, що нашій країні притаманне повне копіювання західних методів управління підприємством, тим самим ігноруючи вітчизняний досвід та не враховуючи культурних та ментальних особливостей українського суспільства.

Також не менш важливим є недостатньо швидке реагування на зміни зовнішніх та внутрішніх факторів, які впливають на діяльність організації та підприємства.

Більш того, не всі управлінські кадри в досконалості знають

законодавчі та нормативні акти і не всі дотримуються норм ділової етики, елементарних правил поведінки при здійсненні певних операцій. Не всі володіють навичками про технологію виробництва, економіку і менеджмент як науку в цілому.

Нікуди не дітися від того, що більшість людей прагне заробити якомога більше грошей і будь-якою ціною. Але рівень оплати - не головна ознака вищого керівника. Мало хто звертає увагу на самореалізацію (свою та підлеглих), духовність, творчість. Є такі, кому прибуток необхідний саме сьогодні і саме зараз, що призводить до появи фірм-одноденок.

Оплата праці найманих працівників часом залежить від взаємовідносин з керівником, а не від рівня кваліфікації і результатів виконаної роботи.

Часом на керівні посади призначають не за досягненнями та знаннями, а за принципом знайомства.

Щодо керівників приватних підприємств практикується ігнорування етики управління, свавілля, обман. Іншими словами, багато керівників впевнені, що тільки вони знають, як вчинити правильно в тій чи іншій ситуації. А якщо їх думка не збігається з іншими, то вона, скоріш за все, неправильна.

Деяким присутній конкретний індивідуалізм. Наприклад, якщо організація досягла успіху, це заслуга саме керівника, а якщо трапляються невдачі – винні співробітники.

Простежується певний, але недостатній прогрес рівня механізації, автоматизації та комп'ютеризації управлінської діяльності.

Приділяється мала увага системі мотивації персоналу, що виражається в несвоєчасно виплаченій заробітній платі, застосуванні штрафів, в економії на оплаті праці, неналежних умовах праці на робочих місцях. Українські керівники нехтують робітниками нижчої ланки, вважаючи, що їх можна легко замінити на інших, але ж насправді це не так.

Таким чином, ми бачимо, що українська модель менеджменту має більше мінусів, ніж плюсів. Можна зробити загальний висновок, що вона поки що тільки формується, але всі зазначені вище проблемні питання вимагають термінового вирішення.

Керівник: Копилова Н. В., асистент